



Risoluzioni comuni per lo sviluppo e l'accelerazione dell'attuazione delle politiche e della cultura della sicurezza, della salute e del benessere sul lavoro all'interno del Comitato Aziendale Europeo Veolia

Preambolo

Veolia ambisce a diventare il campione globale della trasformazione ecologica e sta sviluppando soluzioni per rispondere a sfide chiave per tutti i suoi stakeholder.

Nell'ambito della sua Ragion d'essere, il Gruppo Veolia definisce la propria utilità per ciascuno dei suoi stakeholder e ricorda la propria responsabilità economica, sociale e ambientale in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

La prevenzione dei rischi professionali, la salute e la sicurezza e, più in generale, il benessere sul posto di lavoro fanno parte dei valori fondamentali di Veolia, un gruppo che è divenuto punto di riferimento nel settore e che ha fatto dello “zero infortuni” un obiettivo concreto nonché una vera e propria leva di incremento delle performance e di trasformazione.

Per raggiungere questo obiettivo, il gruppo Veolia offre ai propri dipendenti, a tutti i livelli dell'organizzazione, un ambiente di lavoro stimolante, sano e sicuro grazie ad elevati standard in termini di salute e sicurezza e regole di comportamento del management¹, sostenendo così la motivazione, la creatività e l'impegno dei propri dipendenti.

L'impegno attivo di dirigenti, manager, rappresentanti del personale, dipendenti, lavoratori interinali, clienti, partner, fornitori di servizi e terzi nella tutela della salute e della sicurezza è considerato un dovere comune vincolante per tutti. Questo coinvolgimento attivo collettivo deve essere parte di un processo di miglioramento continuo, rafforzamento e anticipazione delle misure di prevenzione per la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro e per il quale il dialogo sociale svolge un ruolo essenziale.

Condividendo questa visione, i membri del Comitato Aziendale Europeo e la Direzione Veolia hanno voluto formare un gruppo di lavoro dedicato alla salute e alla sicurezza con l'obiettivo di consolidare, all'interno della nuova Veolia, i nostri approcci e le nostre esperienze comuni in materia di salute e sicurezza e, più in generale, di benessere sul lavoro, modernizzandoli e adattandoli alle migliori pratiche più recenti.

Questo gruppo di lavoro dedicato era composto da membri designati all'interno del Comitato Aziendale Europeo provenienti da 8 paesi diversi e in rappresentanza di tutte le attività del Gruppo in Europa (Acqua, Rifiuti ed Energia):

- Uwe Lagosky (Germania) - coordinatore/capofila del gruppo di lavoro
- Marco Poll (Paesi Bassi)
- Vicente Diaz Carralero (Spagna)
- Johnny Dyer (Regno Unito)
- Salah Ouehhabi (Belgio)
- Silvia Bartkova (Slovacchia)
- Stephan Iordache (Romania)

¹ cfr Management Behaviors@Veolia

- Florencio Martin (Francia)

Il gruppo di lavoro si è riunito il 9 novembre 2022, 31 gennaio, 22 marzo, 19 e 20 aprile, 31 maggio e 22 novembre 2023 per finalizzare e convalidare un progetto di testo di risoluzioni comuni risultante dai colloqui del gruppo di lavoro.

Nell'ambito di questi incontri i componenti del gruppo di lavoro hanno voluto focalizzare l'attenzione soprattutto su:

- indicatori di monitoraggio della salute e sicurezza (valori e definizioni),
- cultura della salute e della sicurezza e dispositivi esistenti presso Veolia (formazione, standard, regole salvavita, documentazione e condivisione delle migliori pratiche, ecc.),
- salute sul lavoro (malattie professionali, rischi psicosociali, ecc.),
- benessere sul lavoro che si basa in particolare sull'approccio So'Well di Veolia (vedi Appendice 1 - Definizioni/Glossario),
- fattori umani, organizzativi e tecnici, il diritto all'errore (vedi Appendice 1 – Definizioni/Glossario) e l'impegno delle persone.

Al termine di questi incontri, i membri del gruppo hanno elaborato un documento che riassume l'operato di questo gruppo di lavoro includendo, in particolare, i contenuti delle presentazioni discusse durante le riunioni e i principi fondamentali in materia di salute e sicurezza ispirati all'accordo concluso da Suez con FSESP il 12 giugno 2014.

Tale documento di restituzione è stato oggetto di presentazione in occasione della riunione preparatoria del Comitato Aziendale Europeo del 27 giugno 2023 da parte del coordinatore/responsabile dei componenti del gruppo di lavoro ed è stato comunicato alla Direzione Risorse Umane.

Sulla base di tale documento di restituzione, la Direzione Risorse Umane ha proposto ai componenti del gruppo di lavoro una bozza di risoluzioni congiunte comprendenti, in particolare, i cardini o principi fondamentali in materia di salute e sicurezza proposti nel documento di restituzione e formalizzando la definizione degli obiettivi e/o priorità d'azione risultanti dalle discussioni nell'ambito di questo gruppo di lavoro.

Questi principi fondamentali e priorità d'azione sono destinati ad essere diffusi e implementati in tutti i paesi nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo, in particolare attraverso gli spazi di dialogo sociale nazionale², in una logica di miglioramento continuo per la tutela di tutte e di tutti, nonché di miglioramento delle prestazioni complessive in termini di salute e sicurezza sul lavoro.

² “Lo spazio di dialogo sociale nazionale (SDSN) è un luogo di dialogo, condivisione e informazione tra la direzione e i rappresentanti dei dipendenti dei paesi che rientrano nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo Veolia, in particolare su temi interfunzionali. Non è destinato alla negoziazione di accordi. Assicura il rispetto degli accordi o degli impegni assunti a livello di Gruppo, in particolare quando tali accordi o impegni sono più favorevoli delle disposizioni nazionali, legali o convenzionali in vigore.” - Cfr- articolo 1.2 dell'accordo del Comitato Aziendale Europeo dell'8 giugno 2015 .

Tale bozza di testo di risoluzioni comuni è stata inviata ai membri del gruppo di lavoro ed è stata discussa e finalizzata in una riunione conclusiva il 22 novembre 2023.

In conformità con la decisione presa dal Comitato Aziendale Europeo il 17 gennaio 2024, il testo definitivo delle risoluzioni congiunte è stato sottoposto all'approvazione dei membri dell'Ufficio di Presidenza del Comitato Aziendale Europeo il 3 aprile 2024, prima di essere distribuito a tutte le delegazioni nazionali del Comitato Aziendale Europeo in vista dell'attuazione delle risoluzioni congiunte a partire da giugno 2024.

Per il miglioramento continuo sono state individuate 10 aree fondamentali, che fanno parte dei 5 pilastri Salute e Sicurezza di Veolia. Saranno da applicare a tutte le entità incluse nel campo di intervento del Comitato Aziendale Europeo Veolia.

In linea con queste 10 aree fondamentali della salute e sicurezza sul lavoro, sono state definite 10 priorità d'azione con l'obiettivo di rafforzare la cultura della prevenzione e delle prestazioni in termini di salute, sicurezza e benessere di tutti i dipendenti e dei prestatori di servizi esterni che operano in particolare nei siti Veolia nel perimetro d'azione del CAE. Sono coerenti con i contratti di prestazione in materia di salute e sicurezza stabiliti all'inizio del 2023 per aiutare le BU e/o le entità del Gruppo Veolia a garantire l'attuazione delle aree prioritarie e a trasformare la loro cultura della sicurezza.

Per monitorare i progressi nell'attuazione di queste aree fondamentali e priorità d'azione, i principali indicatori quantitativi e qualitativi di prestazioni in materia di salute e sicurezza (KPI) saranno regolarmente monitorati, discussi e condivisi, in particolare all'interno degli Spazi di dialogo sociale nazionali e del Comitato Aziendale Europeo, in un approccio di miglioramento continuo concertato e condiviso. Compiono nell'Appendice 2.

I- 10 aree condivise e fondamentali basate sui 5 pilastri di Veolia per il miglioramento continuo della salute e sicurezza sul lavoro

Cinque pilastri strutturano il processo di miglioramento continuo della cultura di prevenzione della salute e sicurezza del Gruppo. Questi pilastri costituiscono la chiave di volta dell'approccio di prevenzione dei rischi del gruppo:

- Coinvolgere tutta la linea manageriale
- Gestire i rischi per la salute e la sicurezza
- Comunicare e dialogare
- Formare e coinvolgere tutti i dipendenti
- Monitorare e controllare le prestazioni di prevenzione in materia di salute e sicurezza

Affiancate dai cinque pilastri, vi sono 10 aree fondamentali formalizzate dal gruppo di lavoro sulla salute e sicurezza. La loro adozione e il loro rispetto devono contribuire al miglioramento continuo dei risultati in termini di salute e sicurezza sul lavoro e di sicurezza operativa.

I-1 Rafforzare la prevenzione dei rischi legati alla salute e alla sicurezza dei dipendenti in tutte le operazioni e nei processi decisionali

Questo principio si applica in particolare nell'analisi dei progetti: acquisizioni, investimenti, operazioni, misure organizzative importanti, contratti con clienti o processi di acquisto o subappalto.

Per tutti questi progetti, i rischi devono essere identificati e valutati per poterli controllare.

La presa in considerazione dei rischi è, infatti, un criterio determinante, e richiede l'identificazione e la determinazione di risorse e investimenti adeguati, siano essi a carico del cliente o di Veolia.

I-2 Sviluppare un approccio comune e partecipativo all'analisi e alla prevenzione delle situazioni di rischio sul lavoro e alla gestione della salute

La prevenzione degli infortuni si basa sulla constatazione che esiste un legame tra il numero di infortuni, inconvenienti e malfunzionamenti e il numero di situazioni pericolose e quasi infortuni. L'identificazione e il trattamento rigoroso degli HiPo (vedi Appendice 1 - Definizioni/Glossario) dovrebbe consentire di ridurre drasticamente gli infortuni gravi o mortali nell'ottica di raggiungere l'obiettivo di zero infortuni.

L'identificazione delle situazioni di rischio siano esse riguardanti la salute e/o la sicurezza e l'attuazione di misure preventive e correttive richiedono la partecipazione attiva e congiunta del management, degli operatori sanitari (esterni e interni) e della sicurezza, dei lavoratori e dei loro rappresentanti al fine di raggiungere un risultato duraturo di riduzione/scomparsa di situazioni e comportamenti a rischio.

Questo approccio comune si esprime in particolare negli organismi di dialogo sociale legali o convenzionali di ciascun paese del Comitato Aziendale Europeo, consentendo un approccio a questi temi integrando quelli relativi alla sicurezza e alla salute dei dipendenti con gli stakeholder interessati.

L'approccio partecipativo si applica anche durante sviluppi significativi all'interno delle organizzazioni che possono avere un impatto sulla sicurezza e/o sulla salute dei collaboratori.

L'analisi congiunta di infortuni, incidenti, situazioni pericolose e HiPo effettuata dai diversi stakeholder interessati (compresi i rappresentanti del personale negli enti locali dedicati) deve consentire di individuare ed eliminare le cause profonde di natura tecnica, organizzativa e umana legata l'ambiente di lavoro.

Queste analisi consentono di determinare le azioni da intraprendere e quindi di stabilirne la priorità.

I-3 Promuovere un clima lavorativo improntato sulla fiducia reciproca e sulla condivisione

L'impegno atteso da tutti richiede di favorire un clima di lavoro improntato sulla fiducia e sulla condivisione, coinvolgendo tutto il personale nella prevenzione dei rischi e sostenendo una vera cultura aziendale comune in tema di salute e sicurezza.

Questo clima di fiducia, fondato sulla cultura della buona volontà, del diritto all'errore e del feedback, in particolare a seguito della dichiarazione di quasi infortunio, consente di incentivare la segnalazione dei quasi infortuni e delle situazioni pericolose, oggetto del paragrafo precedente.

La motivazione di tutti si rafforza sostenendo le proposte di prevenzione, condividendo e promuovendo i successi e le buone pratiche.

I-4 Priorità delle misure di prevenzione

La piramide gerarchica della gestione del rischio (vedi Appendice 1 – Definizioni/Glossario) è composta da 6 livelli dedicati all'eliminazione o almeno alla riduzione del pericolo e dell'esposizione.

Quanto più questi livelli di controllo del rischio vengono analizzati a monte dei processi di progettazione, tanto più risulteranno efficaci e i costi di messa in sicurezza della postazione di lavoro o delle attrezzature di lavoro contenuti.

Se il pericolo non può essere eliminato, la messa in atto di misure aggiuntive consente di lavorare con la massima sicurezza in ogni circostanza su impianti, processi o macchine. Le misure sono classificate dalla più efficace alla meno efficace:

1. Eliminazione: Eliminare il pericolo è la misura più efficace.
2. Sostituzione: Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che è meno pericoloso.
3. Ingegneria/Progettazione: Riesaminare la progettazione di un'apparecchiatura, di un processo o di una macchina aiuta a tenere le persone lontane dai pericoli.
4. Isolamento/DPC (Dispositivi di Protezione Collettiva): Ridurre al minimo l'esposizione dell'operatore isolandolo dal pericolo.
5. Controlli amministrativi: L'implementazione di controlli amministrativi limita l'esposizione delle persone ai pericoli modificando, in particolare, l'organizzazione del lavoro e/o le pratiche operative.
6. DPI (Dispositivi di Protezione Individuale): Proteggere l'operatore dall'esposizione a pericoli.

I-5 Definire e promuovere metodi comuni per rafforzare le misure e gli approcci di prevenzione

La promozione di approcci di miglioramento continuo, confronti interni ed esterni (benchmarking) e feedback consentono di identificare le migliori pratiche e condividerle per progredire.

I-6 Implementare misure di prevenzione e protezione per tutti i nostri fornitori di servizi che tendono ad un livello identico a quello dei nostri dipendenti

Veolia è fermamente impegnata a migliorare le proprie prestazioni ambientali, sociali e di governance (ESG) ed è pienamente in linea con gli obiettivi definiti nel quadro delle future normative europee, in particolare la Direttiva sul bilancio di sostenibilità aziendale (Corporate Sustainability Reporting Directive - CSRD) e i criteri ESG.

I lavoratori temporanei, i subappaltatori e gli altri stakeholder sono interessati alla qualità delle nostre attività e alla sicurezza dei nostri processi lavorativi e sono soggetti al dovere di vigilanza. In questo contesto, ciò richiede di definire e promuovere insieme a loro condizioni di salute e sicurezza che soddisfino le nostre esigenze e di garantirne il rispetto. Per limitare i rischi, particolare attenzione è posta soprattutto al numero di livelli di subappalto e alla popolazione temporanea che lavora all'interno delle nostre squadre.

I-7 Consolidare l'implementazione e il rispetto senza compromessi di normative e regole interne

Il rispetto delle normative europee, nazionali e/o regionali è obbligatorio.

Allo stesso modo, le regole e gli standard del Gruppo si applicano a tutte le entità, indipendentemente dalla loro ubicazione, seguendo i piani di implementazione definiti dalle entità locali, secondo la propria valutazione dei rischi.

Queste regole e standard del Gruppo, tradotte in diverse lingue, forniscono un livello minimo che può andare oltre i requisiti europei, regionali o nazionali e non sono negoziabili. Contribuiscono a garantire la sicurezza di tutti e, più in generale, di colleghi e terzi.

Tutte queste regole e istruzioni devono essere promosse attivamente: diffuse, conosciute, comprese e rispettate da tutti, con progressivi piani di implementazione locale successivi alla loro pubblicazione o modifica.

Il Gruppo sta lavorando per definire e implementare un sistema di rispetto delle regole atto a garantire l'integrità psicofisica dei propri dipendenti.

Se il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per garantire la sicurezza e tutelare la salute fisica e mentale dei propri dipendenti, resta il fatto che i dipendenti devono rispettare tutte le norme e le misure relative al loro settore di attività.

I-8 Preparare e supportare le squadre e le entità del gruppo alla gestione delle crisi e al piano di prevenzione

Ciascuna unità, qualunque sia la sua dimensione, sviluppa, informando i rappresentanti del personale, qualsiasi piano di emergenza interno che consenta, per quanto possibile, la prosecuzione delle attività nel momento in cui la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli stakeholder sia messa a rischio. Tale piano deve includere i seguenti elementi:

- procedure di allerta ed evacuazione,
- mezzi necessari per gestire e controllare gli scenari di emergenza prevedibili,
- organizzazione della gestione della crisi.

I piani di emergenza interni devono essere regolarmente controllati e soggetti almeno ad esercitazioni periodiche. Il feedback risultante da questo esercizio deve contribuire al miglioramento continuo di questi piani.

I-9 **Rendere gli Spazi di dialogo sociale nazionali (SDSN) una delle leve della diffusione della cultura della salute, della sicurezza e del benessere del Gruppo**

In ogni riunione degli Spazi di dialogo sociale nazionali deve essere sistematicamente inserito all'ordine del giorno un punto relativo alla sicurezza, alla salute (fisica o mentale) sul lavoro e più in generale alla gestione del benessere.

Le statistiche sugli infortuni sul lavoro, tra l'altro, sono oggetto di report regolari. Vengono condivise anche le migliori pratiche nazionali o del Comitato Aziendale Europeo e altri indicatori legati alla trasformazione culturale (formazione, feedback sul campo, ecc.).

L'elenco degli indicatori da discutere e monitorare negli Spazi di dialogo sociale nazionali è riportato nell'Appendice 2.

Gli Spazi di dialogo sociale nazionali definiscono le priorità e gli adattamenti necessari per il miglioramento continuo delle prestazioni e della cultura della salute e della sicurezza nei rispettivi ambiti.

I-10 **Proseguire l'azione di formazione e sensibilizzazione in materia di sicurezza, salute e benessere sul lavoro**

La continua attività di formazione e sensibilizzazione consente di rafforzare l'appropriazione da parte di tutti della cultura e degli standard di sicurezza, delle norme salvavita e del miglioramento continuo delle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro.

Questa formazione o sensibilizzazione deve poter essere condotta tenendo conto in particolare del tempo necessario concesso a ciascuna persona per raggiungere i risultati e adattando, se necessario, i metodi di attuazione (ad esempio e-learning o in presenza, a seconda delle situazioni di disabilità, ecc.).

II- 10 azioni prioritarie per rafforzare le prestazioni in termini di sicurezza, salute e benessere sul lavoro

Sulla base dei 5 pilastri che strutturano l'approccio di miglioramento continuo di Veolia alla salute, sicurezza e benessere sul lavoro e delle corrispondenti aree fondamentali sopra definite, il Consiglio europeo del Gruppo e il management Veolia si impegnano a diffondere e rafforzare l'appropriazione della cultura e degli approcci volti al miglioramento continuo della sicurezza, della salute e del benessere sul lavoro. Per fare ciò, sono state definite 10 priorità d'azione da attuare nelle entità e/o attività di Veolia nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo.

- 1) Fare in modo che il dialogo sociale, in particolare negli Spazi di dialogo sociale nazionali (SDSN), diventi una leva e un volano per il progresso nella cultura e nelle prestazioni in materia di salute, sicurezza e benessere sul lavoro.
- 2) Rafforzare l'impegno di tutti e il comportamento esemplare dei dirigenti nei cantieri, in particolare attraverso la promozione delle visite di sicurezza dei dirigenti.
- 3) Distribuire, formare e far rispettare le Regole Salvavita provenienti da standard non negoziabili del Gruppo.
- 4) Rafforzare la prevenzione con focus sull'identificazione e analisi dei quasi infortuni oltre a quella degli infortuni, l'implementazione e la capitalizzazione di buone pratiche con gestione prioritaria delle situazioni con potenziale di gravità elevato (HiPo).
- 5) Rafforzare le competenze in materia di salute e sicurezza dei manager, dei rappresentanti per la salute e la sicurezza e delle parti sociali nazionali attraverso l'implementazione di un piano pluriennale.
- 6) Rafforzare la condivisione sulle sfide relative alla salute e sui rischi associati, con particolare attenzione ai disturbi muscoloscheletrici (DMS).
- 7) Definire piani d'azione adattati per paese in termini di rischi psicosociali a seconda dei contesti e, allo stesso tempo, applicare ampiamente l'approccio So'Well (vedi Appendice 1 - Definizioni/Glossario).
- 8) Promuovere le condizioni che consentano l'attuazione del riconoscimento positivo, del diritto all'errore e di sanzioni giuste nel quadro di una cultura giusta rafforzata (vedi Appendice 1 - Definizioni/Glossario), in uno spirito di buona volontà.
- 9) Predisporre quanto più possibile adeguamenti temporanei alle mansioni post-infortunio o malattia, con particolare attenzione alla gestione del feedback al rientro al lavoro in azienda.
- 10) Consolidare la cultura della salute e della sicurezza, in particolare attraverso audit sulla cultura della sicurezza al fine di progredire lungo le diverse fasi della curva di Bradley (vedi Appendice 1 - Definizioni/Glossario).

III- Informazione e modalità di attuazione e monitoraggio

Queste risoluzioni comuni, basate sui 5 pilastri che strutturano l'approccio di miglioramento continuo di Veolia in termini di sicurezza, salute e benessere sul lavoro, con le sue aree fondamentali e le relative priorità d'azione, saranno diffuse all'interno degli Spazi di dialogo sociale nazionali.

Queste risoluzioni comuni fanno parte delle prerogative degli organi giuridici di dialogo sociale dei paesi e non possono in nessun modo opporsi o contravvenire ad essi, ma solo completarli.

Nel primo anno successivo all'approvazione del presente documento, potrà essere organizzata una riunione straordinaria degli Spazi di dialogo sociale nazionali per avere il tempo necessario per affrontare queste risoluzioni comuni.

Nell'ambito degli Spazi di dialogo sociale nazionali, ai responsabili delle risorse umane nazionali sarà chiesto, insieme ai membri dei suddetti Spazi, di definire almeno 3 priorità di azione tra le 10, inclusa la priorità di azione congiunta con il Comitato Aziendale Europeo, la quale sarà convalidata in sede di riunione del Comitato stesso.

Le priorità di azione per l'anno definite nell'ambito degli Spazi di dialogo sociale nazionali sono destinate ad essere diffuse e condivise dalle direzioni nazionali all'interno delle relative unità operative al fine di attuarle nell'ambito delle proprie prerogative.

Queste priorità di azione devono essere ridiscusse ogni anno negli Spazi di dialogo sociale nazionali.

Queste priorità d'azione a livello dei singoli paesi definite negli Spazi di dialogo sociale nazionali e le buone pratiche corrispondenti potranno anche essere presentate dalla DRU del paese e dai membri della delegazione nazionale in una sessione plenaria del Comitato Aziendale Europeo.

Viene istituita una commissione di sorveglianza su Salute e Sicurezza a livello del Comitato Aziendale Europeo. È composta da rappresentanti della Direzione Risorse Umane del Gruppo, in particolare della Direzione Prevenzione, Salute e Sicurezza e della Direzione Sviluppo Sociale, e da 7 (sette) membri scelti prioritariamente tra i componenti del Gruppo di Lavoro Salute e Sicurezza del Comitato Aziendale Europeo e/o i membri della Segreteria, garantendo per quanto possibile il mantenimento degli equilibri tra le zone e i paesi nonché tra le attività del Gruppo nell'ambito del Comitato Aziendale Europeo.

Le designazioni dei membri della commissione incaricata del monitoraggio sono convalidate dai membri della Segreteria. I membri della commissione incaricata del monitoraggio rimangono in carica per la durata del mandato del Comitato Aziendale Europeo che è di 4 (quattro) anni. In caso di cessazione di un membro della commissione incaricata del monitoraggio durante il suo mandato, la designazione del membro sostitutivo sarà convalidata dai membri della Segreteria.

La commissione si riunisce una volta all'anno per un giorno, di cui mezza giornata alla presenza dei membri della direzione.

Le missioni e il ruolo della commissione incaricata del monitoraggio sulla salute e sicurezza del Comitato Aziendale Europeo sono i seguenti:

- Assicurare l'attuazione delle risoluzioni comuni definite nel presente documento, il rispetto delle aree fondamentali in esso stabilite, il monitoraggio delle priorità di azione definite e la promozione delle buone pratiche.

- È una forza propositiva su qualsiasi azione da intraprendere, in particolare per migliorare la diffusione e l'attuazione delle buone pratiche in termini di salute e sicurezza sul lavoro identificate negli Spazi di dialogo sociale nazionali.
- Ogni anno produce una sintesi basata in particolare sugli indicatori di monitoraggio legati alla politica di salute e sicurezza, sul feedback proveniente dagli Spazi di dialogo sociale nazionali e sul monitoraggio delle priorità di azione nazionale definite in questo quadro. Pertanto, per ogni Spazio di dialogo sociale nazionale viene designato un relatore in materia di salute e sicurezza tra i suoi membri.
- La sintesi annuale della commissione incaricata del monitoraggio sulla salute e sicurezza sarà oggetto di una presentazione alla Segreteria del Comitato Aziendale Europeo e poi alla sessione plenaria del Comitato stesso.

I primi due anni successivi all'approvazione di questo documento saranno dedicati all'appropriazione e alla diffusione delle risoluzioni comuni negli Spazi di dialogo sociale nazionali, alla formazione dei referenti nazionali designati in questo contesto e alla buona articolazione e comunicazione tra gli Spazi di dialogo sociale nazionali e la commissione incaricata del monitoraggio sulla salute e sicurezza del Comitato Aziendale Europeo.

La prima riunione del Comitato di monitoraggio della salute e della sicurezza del Comitato aziendale europeo si terrà il giorno prima della riunione dell'Ufficio di presidenza del Comitato aziendale europeo alla fine del primo semestre del 2025.

Il ruolo, i compiti e le condizioni organizzative della commissione incaricata del monitoraggio saranno riesaminati ogni due anni con i membri della segreteria del Comitato Aziendale Europeo.

.....

Il presente testo di risoluzione comune è stato approvato dai membri dell'Ufficio del Comitato Aziendale Europeo il 3 aprile 2024, in vista della sua attuazione a partire da giugno 2024.

Firme dei membri dell'Ufficio del Comitato aziendale europeo

Michaela SOFER-AYADI	
Maria BRINCKEN	
Jimmy TOWERS	
Jaroslav BATKO	
Antonio CORTES SITJAS	
Marco POLL	
Salah OUEHHABI	

Appendice 1 – Definizioni/Glossario

Le definizioni di seguito derivano da normative europee ed internazionali e/o documentazione in materia di prevenzione della salute e sicurezza all'interno del Gruppo.

Albero delle cause: rappresentazione grafica della sequenza logica dei fatti che hanno causato un infortunio.

L'analisi degli infortuni mediante il metodo dell'albero delle cause si basa sui seguenti principi:

- sviluppare una comprensione oggettiva del processo di infortunio e non la ricerca di responsabilità,
- evidenziare i fatti e non le interpretazioni e i giudizi di valore,
- tenere conto dei fatti quanto più a monte possibile nella genesi dell'infortunio,
- rispettare la successione delle fasi, in particolare quella della "raccolta dei dati e costruzione dell'albero delle cause" e quella delle "proposte di azione",
- utilizzare un quadro di osservazione che evochi la situazione lavorativa in modo semplificato.

L'albero delle cause, tenendo conto degli aspetti Umani, Organizzativi e Tecnici, permette di individuare:

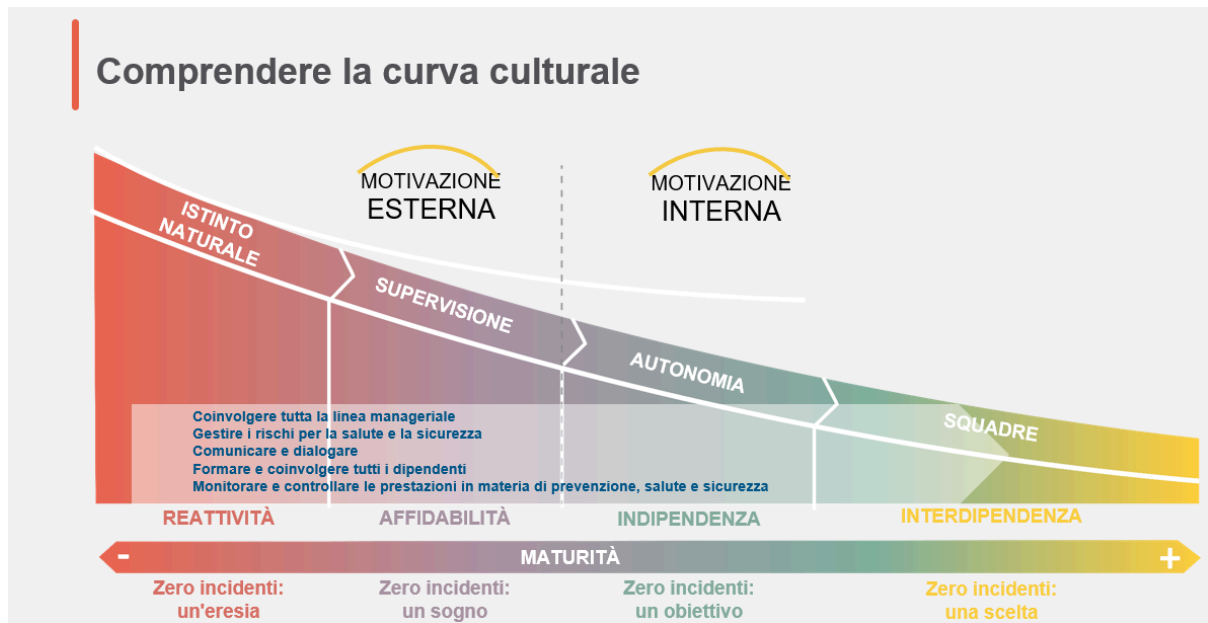
- le **cause immediate**: le cause o i fattori più visibili di un incidente e di un infortunio, che hanno contribuito direttamente al suo verificarsi.
- le **cause profonde**: cause più profonde all'origine di un incidente o di un infortunio. Nella maggior parte dei casi sono legate alle componenti "management e forza lavoro" e spiegano la presenza di cause immediate.

Benessere al lavoro

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) fornisce una definizione di benessere sul lavoro comprendente tutti gli aspetti della vita professionale, che vanno dalla qualità e sicurezza dell'ambiente fisico alla sensazione che i lavoratori provano sul posto di lavoro in merito alla propria mansione, al proprio lavoro, all'ambiente, al clima lavorativo e all'organizzazione del lavoro.

Curva di Bradley

La curva di Bradley presenta la cultura organizzativa con un'attenzione particolare ai comportamenti individuali e alle loro quattro fasi: reattività, dipendenza, indipendenza e interdipendenza. Permette di instaurare una vera e propria cultura della salute e della sicurezza, agendo direttamente sulla mentalità e sui comportamenti di tutti gli stakeholder della società.



Cultura della sicurezza (definizione dell'Istituto di Cultura della Sicurezza Industriale (ICSI)

Insieme di modi di fare e modi di pensare ampiamente condivisi dagli operatori di un'organizzazione riguardo alla gestione dei rischi più importanti legati alle sue attività.

Cultura Giusta (definizione dell'Istituto per la cultura della sicurezza industriale (ICSI) e della formazione sulla leadership OHS di Veolia)

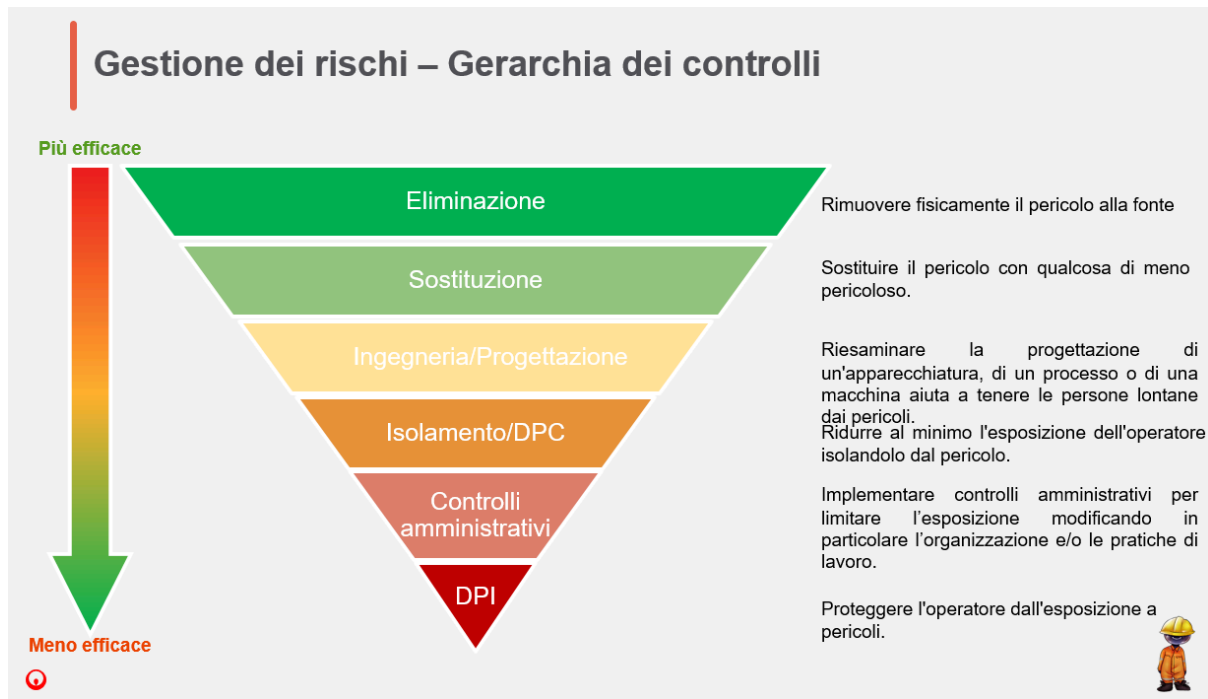
Cultura in cui le persone (compresi i lavoratori in prima linea, i dirigenti, ecc.) non sono penalizzate per le loro azioni, omissioni o decisioni quando sono proporzionate alla loro esperienza e formazione, ma in cui negligenze gravi, violazioni deliberate e danni non sono tollerati.

Si tratta di creare un **sentimento di fiducia** necessario per la corretta circolazione delle informazioni grazie a:

- un approccio positivo alla promozione delle buone pratiche individuali o collettive,
- la segnalazione spontanea di eventi (situazioni pericolose e quasi infortuni) per migliorare la prevenzione dei rischi,

- una reazione adeguata ed equa alle violazioni (colpe non tollerate e reazioni manageriali proporzionali al grado di responsabilità).

Approccio preventivo: Piramide gerarchica della gestione dei rischi



Errore: atto **involontario** compiuto da un individuo legato a comportamenti inappropriati.

Più specificamente, per il campo della salute e sicurezza, l'Istituto per la Cultura della Sicurezza Industriale (ICSI) definisce un errore come una situazione o una sequenza pianificata di azioni che non raggiunge i suoi obiettivi. Si tratta di una deviazione da un riferimento interno o esterno (obiettivo, modello, norma, regola, ecc.), sebbene la persona non intendesse discostarsi da tale riferimento. Un errore non è mai intenzionale.

Colpa o violazione di una regola o di uno standard: atto **volontario** compiuto da un individuo legato a comportamenti inappropriati.

Secondo la definizione dell'Istituto di Cultura della Sicurezza Industriale (ICSI), si tratta di una trasgressione volontaria/intenzionale di una norma con o senza l'intenzione di causare un danno in relazione ad un riferimento esterno.

HiPo (potenziale di gravità elevato)

Un incidente di lieve gravità che, in circostanze diverse, avrebbe potuto avere un livello di gravità elevato. Sono esclusi gli incidenti stradali. Un HiPo non è un infortunio.

Malattia professionale (riconosciuta)

Secondo il Protocollo del 2002 alla Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), 1981 (n. 155), per "malattia professionale" si intende qualsiasi malattia contratta a seguito dell'esposizione a fattori di rischio derivanti dall'attività professionale. La malattia professionale dichiarata da un lavoratore dipendente è riconosciuta dall'organismo competente quando il lavoratore è stato esposto al rischio e ne fornisce la prova.

Quasi Infortunio

Un evento imprevisto che non ha provocato lesioni, malattie o danni materiali, ma che aveva il potenziale per farlo.

Piramide di BIRD: rappresentazione simbolica della distribuzione statistica delle situazioni di rischio e degli infortuni.



La rappresentazione piramidale stabilisce una relazione tra i diversi livelli di gravità degli infortuni: maggiore è il livello di incidenti o quasi infortuni, maggiore è il rischio o la

probabilità di un infortunio grave. Sulla base di questa rappresentazione, la logica accettata è quella di dare priorità agli eventi meno gravi, nella speranza di eliminare completamente quelli più gravi, o di combattere i “comportamenti a rischio” per evitare infortuni mortali.

Programma/approccio So'Well

Il benessere migliora la qualità della vita sul lavoro, rafforza la coesione e contribuisce alla performance dell'azienda. È un aspetto fondamentale della trasformazione della cultura e dell'organizzazione del lavoro di cui bisogna tener conto.

Il programma di benessere del Gruppo Veolia, denominato “So'Well”, è stato lanciato in diverse unità pilota tra il 2021 e il 2022 e, a partire dal 2023, è stato esteso a tutto il Gruppo attraverso la nomina di una rete di referenti So'Well per ogni BU. Sfrutta in particolare l'approccio So'Sport dell'azienda.

So'Well è un programma per promuovere, condividere e realizzare azioni volte a migliorare l'equilibrio, il benessere e il rafforzamento della coesione a beneficio di tutti. Ruota attorno a tre dimensioni: Fisica, Mentale e Sociale. L'obiettivo è integrare in modo sostenibile e durevole la nozione di benessere nella vita quotidiana di tutti i dipendenti Veolia.

Per attuare il programma So'Well, il referente locale in ciascuna BU con il suo management stabilisce una "agenda" So'Well che comprende, in particolare, una giornata di gruppo comune durante la settimana internazionale del benessere alla fine di giugno, come così come altri eventi o azioni sostanziali organizzati a livello locale. Il coordinamento e la formazione, da parte del gruppo, dei referenti So'Well permette di rafforzare la dinamica mediante la condivisione di buone pratiche.

Rischi Psicosociali

Secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), i rischi psicosociali sono legati al modo in cui il lavoro è progettato, organizzato e gestito, nonché al contesto sociale del lavoro. I rischi psicosociali incidono sul benessere psicologico e fisico dei lavoratori, compresa la loro capacità di partecipare a un ambiente di lavoro insieme ad altre persone. Non solo portano a conseguenze psicologiche come burnout, disturbi d'ansia e depressione, ma possono anche causare danni fisici, malattie cardiovascolari o lesioni muscolo-scheletriche.

Situazione pericolosa

Un ambiente di lavoro in cui una persona è esposta a uno o più potenziali pericoli di lesioni, malattie, morte o danni materiali.

Situazione di crisi

Un evento o una situazione, difficile da prevedere o del tutto imprevista, che innesca reazioni a catena e le cui conseguenze influenzeranno il normale funzionamento strutturale

e/o ciclico dell'azienda, deteriorando in modo significativo la percezione dei suoi principali stakeholder e la fiducia in essa riposta.

Visita sulla sicurezza da parte del management (vedi formazione sulla leadership OHS di Veolia)

Atto gestionale essenziale volto a rafforzare la presenza e il dialogo condiviso tra manager e team al fine di promuovere il coinvolgimento nella prevenzione dei rischi. Si basa sull'osservazione e sul dialogo costruttivo basato sulla fiducia tra il manager e la persona in una situazione lavorativa.

Per il manager è opportuno:

- concentrare la discussione sull'attività osservata,
- incoraggiare o rafforzare comportamenti improntati alla sicurezza,
- agire immediatamente in caso di comportamenti non improntati alla sicurezza,
- ottenere un impegno reciproco ad agire.

In nessun modo, la **Visita sulla sicurezza da parte del management** deve essere considerata un'ispezione o un audit.

Appendice 2 – Indicatori per il monitoraggio delle prestazioni in materia di prevenzione, salute e sicurezza

Di seguito sono riportati gli indicatori del Gruppo, siano essi di performance o di trasformazione, che consentono di monitorare i risultati in materia di salute e sicurezza nonché gli sforzi di trasformazione della cultura. Essi sono definiti nel quadro del glossario del Global Report.

Gli indicatori da 1 a 13 possono essere monitorati ogni sei mesi e gli indicatori da 14 a 20 vengono presentati annualmente.

Oltre al monitoraggio nel reporting del Gruppo e ad una regolare presentazione durante le riunioni plenarie ordinarie del Comitato Aziendale Europeo e all'interno degli Spazi di dialogo sociale nazionali, si auspica che essi siano regolarmente presentati e oggetto di discussione negli organismi locali di dialogo sociale dei diversi paesi.

- 1- Infortuni sul lavoro con assenza dal lavoro del dipendente (esclusi i tragitti) ⁽¹⁾
- 2- Giorni di calendario persi per infortuni sul lavoro (esclusi i tragitti) (CTI e CTD)
- 3- Tasso di frequenza degli infortuni con interruzione del lavoro
- 4- Tasso di gravità degli infortuni sul lavoro
- 5- Infortuni sul lavoro con interruzione del lavoro dei lavoratori interinali (esclusi i tragitti)
- 6- Numero di decessi dei dipendenti legati ai processi e alla circolazione
- 7- Numero di decessi di lavoratori temporanei e subappaltatori legati ai processi e alla circolazione
- 8- Numero di decessi di terzi legati alla circolazione
- 9- Tasso di infortuni sul lavoro analizzati (sulla base dell'albero delle cause)
- 10- Quasi infortuni, atti pericolosi, situazioni pericolose legate al lavoro e danni materiali (esclusi i tragitti) segnalati
- 11- Piramide di BIRD
- 12 - Rapporto tra il numero di quasi infortuni, atti pericolosi, situazioni pericolose legate al lavoro e danni materiali e il numero di infortuni con interruzione del lavoro
- 13- Numero di HiPo

- 14- Numero di Visite di sicurezza dei dirigenti effettuate
- 15- Numero di dipendenti formati sulla sicurezza
- 16- Quota di dipendenti formati sulla sicurezza
- 17- Numero di organismi dedicati o che si occupano dello studio dei problemi di salute e sicurezza⁽²⁾
- 18- Voice of Resser: Ritorno alla domanda: “La salute e la sicurezza sono importanti nella mia organizzazione?” (%)
- 19- Voice of Resser: Ritorno alla domanda: “Oggi, se dovessi valutare il mio benessere lavorativo su una scala da 1 a 10, darei un punteggio di...” (%)
- 20- Voice of Resser: Indice di benessere

⁽¹⁾ *infortuni sul lavoro, esclusi i tragitti, che comportino un'interruzione del lavoro di almeno un giorno*

⁽²⁾ *definizione di reporting sociale del Gruppo. Per la Francia, gli organismi dedicati conteggiati per questo indicatore sono i Comitati sociali ed economici (inclusa la loro Commissione per la salute, la sicurezza e le condizioni di lavoro)*